

## Pengaruh Kewirausahaan dan Potensi Diri Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar

Ihsana Elhuluqo

Program Studi Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana UHAMKA Jakarta

*ihsana.el@gmail.com*

### Abstract

Research aimed to investigate the influence of teacher's entrepreneurship and self-potency concept toward teacher's work satisfaction of the teachers at Cimanggis District cluster. The research method used here was survey research method. The sample were 40 teachers. The research examined hypothesis with path analysis method. The research summarized 1) there was direct influences of entrepreneurship toward teacher's works satisfaction as stated by regression equation  $X_3 = 91,957 + 0,462X_1$  with coefficient correlation value 0,575 at 0.05 significant level. 2) There was direct influence of self-potency concept toward teacher's works satisfaction as stated by regression equation  $X_3 = 86,166 + 0,488X_2$  with coefficient correlation value 0,643 at 0.05 significant level.; 3) there was direct influence of teacher's entrepreneurship toward self-potency concept as stated by regression equation  $X_2 = 47,680 + 0,714X_1$  with coefficient correlation value 0,674 at 0.05 significant level.

**Keywords:** Entrepreneurship, job satisfaction, self-potency concept.

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kewirausahaan Guru dan Potensi Diri terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Dasar se gugus Di Kecamatan Cimanggis Depok Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi targetnya adalah seluruh guru se gugus Di Kecamatan Cimanggis Depok, mengingat jumlah populasinya sedikit, penelitian ini menggunakan sampel 40 guru. Untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan analisis jalur atau *Path Analysis*. Hasil penelitian menyimpulkan hal-hal sebagai berikut. Pertama, terdapat pengaruh langsung Kewirausahaan Guru ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja guru ( $X_3$ ) dengan persamaan regresi  $X_3 = 91,957 + 0,462X_1$  dan koefisien korelasi 0,575, yang signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Kedua, terdapat pengaruh langsung Potensi Diri ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja guru ( $X_3$ ) dengan persamaan regresi  $X_3 = 86,166 + 0,488X_2$  dan koefisien korelasi 0,643, yang signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Ketiga terdapat pengaruh langsung Kewirausahaan Guru ( $X_1$ ) terhadap Potensi Diri ( $X_2$ ) dengan persamaan regresi  $X_2 = 47,680 + 0,714X_1$  dan koefisien korelasi 0,674, yang signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

**Kata kunci :** Kewirausahaan , Kepuasan kerja, Potensi guru.

### PENDAHULUAN

Kegiatan kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan, oleh sebab itu kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi pencapaian produktivitas seorang guru. Secara formal dalam peningkatan mutu pendidikan, aspek guru mempunyai peranan penting, di samping aspek lainnya seperti sarana dan prasarana, kurikulum, siswa, manajemen, dan pengadaan buku. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab

inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran guru di dalam nya.

Berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), selanjutnya dalam manajemen (23%), dan waktu belajar (22%), serta sarana fisik (19%). "Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra atau mutu guru dan kesejahteraan." Sementara itu Tilaar menyatakan "Peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya."

Tingkat keberhasilan pendidikan terutama adalah faktor

guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut di pertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya, sebab dengan kepuasan kerja guru yang meningkat dimungkinkan guru akan meningkatkan profesi dan mutunya, dan diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Guru sebagai pengajar, harus dapat memberikan "*transfer of learning*" maksudnya guru harus dapat membelajarkan siswa dengan menggali, melatih, membina dan mengembangkan seluruh potensi siswa-siswinya mulai dari potensi kognitif (berhubungan dengan penguasaan pengetahuan), potensi afektif (yang berhubungan dengan moral, sikap, dan nilai-nilai), dan potensi psikomotorik (yang berhubungan dengan berbagai keterampilan). Sehubungan dengan hal tersebut guru memiliki tugas, dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukan satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa,

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang membuat rusaknya kondisi dan iklim organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru, yaitu ditandai dengan timbulnya gejala seperti kemangkiran kerja, malas mengerjakan tugas-tugas.

Selain itu banyaknya keluhan dari guru tentang rendahnya honor/insentif, kurangnya penghasilan yang diperoleh guru, sehingga ia harus mencari tambahan lain untuk menutupi keperluan-keperluan pribadinya, mengakibatkan rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, menjadikan guru indisipliner dan masih banyak gejala negatif lainnya yang mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan.

Sekolah sebagai lembaga organisasi mengharapkan guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sebagai pemimpin kepala sekolah sangat mengharapkan guru-gurunya bekerja dengan penuh semangat dan dinamis, serta memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sudah tentu hal ini tidaklah mudah, karena untuk menjalankan hal demikian persyaratan pentingnya adalah guru harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan guru dan kenyataannya seperti pemberian imbalan/honor/insentif yang memadai yang di sediakan oleh organisasi sekolah, selain itu pemberian kesempatan kepada guru dalam meningkatkan karir, berbagai keterampilannya, dan pembinaan-pembinaan bagi potensi lainnya yang ada pada guru, harus dilakukan oleh kepala sekolah secara optimal.

Peningkatan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting karena hal tersebut menyangkut masalah hasil kerja guru dan berhubungan erat dengan pelayanan guru terhadap para siswa (peserta didik).

Kemajuan suatu bangsa tentunya berkaitan erat dengan kemajuan pendidikan. Pendidikan di sini bukan sekedar sebagai media (perantara) dalam menyampaikan informasi dan pengaruh budaya dari generasi ke generasi, melainkan suatu proses yang di harapkan dapat mengubah dan mengembangkan kehidupan berbangsa dan bernegara yang baik. Bagi suatu bangsa yang sedang membangun terlebih bagi bangsa di zaman teknologi yang kian canggih, maka makin akurat tuntutan para guru dalam melaksanakan fungsinya, sehingga makin terjamin, tercipta dan terbinanya kesiapan serta keandalan manusia (SDM) dalam pembangunan. Oleh sebab itu peningkatan kepuasan kerja yang di peroleh para guru mutlak diperlukan agar dapat mendorong para guru untuk melaksanakan fungsinya sebaik mungkin.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu di ciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru-guru yang merasa pusing terhadap lembaganya akan berdampak kepada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para pelajar.

Di dalam dunia usaha, ketidak puasan kerja sering menimbulkan kemangkiran, pergantian pegawai, pencurian dan lain sebagainya. Demikian pula dengan dunia pendidikan, jika kepuasan kerja guru tidak terjamin maka guru bisa saja mangkir, malas, membolos dari mengajar karena ketidak puasan yang diperolehnya.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan generalisasi sika-sikap terhadap pekerjaan yang di dasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negative yang di punyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly, banyak dimensi kepuasan kerja, lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting, yaitu :

1. Pembayaran: suatu jumlah yang di terima dan keadaan yang di rasakan dari pembayaran.
2. Pekerjaan: sampai sejauh mana tugas kerja di anggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kesempatan promosi: Adanya kesempatan untuk maju.
4. Penyelia: Kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.
5. Rekan sekerja: Sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan mendukung.

Pendapat dari Bass and Ryter menyatakan ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja atas dasar pikiran bahwa pekerja merasa dirinya di hargai dalam pekerjaan

yaitu :

1. Meningkatkan pengharapan bahwa pekerja dapat memperoleh nilai yang diinginkan.
2. Meningkatkan keyakinan bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bernilai.
3. Menaikkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan hasil kerjanya.

Sedangkan Hasibuan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat dan ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak .

Pada umumnya dari berbagai penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja guru meningkat bila kepala sekolah/pimpinan langsung bersifat ramah dan dapat memahami dan memberikan pujian kepada guru yang memiliki kinerja baik, mendengarkan pendapat guru dan mendukung minat pribadi mereka. Bagi sebagian guru, pekerjaan yg tidak menarik seperti pekerjaan yang sangat teknis dan repetitif sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan, hal ini dapat tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi.

Kebanyakan guru ingin menunjukkan hasil karya yang melebihi dari pada sekedar persyaratan minimal. Karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan, bila dapat terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerjanya. Makin besar keragaman aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang guru/pegawai, maka pekerjaan tersebut makin tidak menjemukan.

Pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktivitas-aktivitas selalu sama, sederhana dan selalu berulang-ulang setiap kali dan setiap hari.

Suatu pekerjaan yg mencakup banyak ketrampilan dan bakat-bakat yg relevan dengan identitas diri guru/pegawai, menunjukkan pekerjaan tersebut makin dinamis, sehingga guru/pegawai makin lebih menikmati, ia akan merasa senang ataupun mungkin dapat pula merasa tidak senang terhadap pekerjaan tersebut, dan hal ini tentunya juga berkaitan dengan minatnya bekerja. Selain itu tentu juga disertai dengan imbalan yang mereka terima sepadan dengan kemampuan dan hasil kerja mereka.

Menurut Robbin Kepuasan kerja adalah sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif, dan seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Sehubungan dengan hal itu kepuasan kerja guru dapat terungkap dengan adanya perasaan yang berupa rasa senang maupun tidak senang berdasarkan imbalan yang diterima,

kondisi kerja, peroleh penghargaan, dukungan dari rekan sekerja, dan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan atau pergantian guru merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Guru akan merasa puas kerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual/kenyataan, guru akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan guru akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pen cetus ketidakpuasan kerja (*disastifier*).

### Mengukur Kepuasan Kerja

Ada dua pendekatan yang di gunakan dalam mengukur konsep kepuasan kerja yaitu dengan :

1. Angka-nilai global tunggal (*single global rating*): yaitu meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan seperti misalnya bila semua hal dipertimbangkan, seberapa puaskah anda dengan pekerjaan anda? Kemudian responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan antara 1 dan 5 dengan jawaban dari "sangat di puaskan" sampai "sangat tidak di puaskan"
2. Skor penjumlahan (*summation score*) yang tersusun atas sejumlah faset (aspek) kerja : yaitu metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur misalnya sifat dasar pekerjaan ,penyeliaan.upah sekarang,kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan sekerja .faktor ini di nilai dengan skala baku dan kemudian di jumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

Menurut Veithzal Rivai Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang ber beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya.makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kegiatan individu maka makin tinggi kepuasannya pada kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### Teori-teori tentang kepuasan Kerja

Untuk memahami tentang pengukuran kepuasan kerja pegawai atau guru ada beberapa teori tentang kepuasan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang, yaitu :

- a. Teori Ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan. Jadi kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang di anggap akan didapatkan dengan apa yang di capai.
- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak nya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja dan komponen utama pada teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidak adilan :
  - (1) Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas atau peralatan yang di gunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. (2) Hasil adalah sesuatu yang di anggap bernilai oleh seorang karyawan yang di peroleh dari pekerjaannya seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.
- c. Teori dua faktor (*two factor theory*), menurut teori ini kepuasan kerja dan teori ini mengelompokkan karakteristik pekerjaan yaitu:
  - (1) Dalam *Satisfies* ialah situasi yang di butuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untu berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi
  - (2) *Dissatisfies (hygiene factors)* ialah faktor yang menjadi sumber keitidakpuasan, yang terdidri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Kepuasan kerja guru adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu terutama di dalam kelas dimana guru memiliki peran yang sangat strategis, penting dan sangat menentukan arah keberhasilan mencerdaskan kehidupan bangsa, karena di dalam menjalankan profesinya guru juga berperan sebagai pemimpin di dalam kelas, menentukan kualitas hasil dari proses kegiatan belajar mengajar, guru berperan juga sebagai administrator atau manajer karena itu guru didalam menjalankan tugasnya memiliki peran sebagai perencana, pengorganisasi, pemimpin dan pengawas. Manajemen kepuasan kerja guru merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang ada di sekolah atau lembaga pendidikan termasuk kepuasan dari masing-masing individu dan kelompok kerja guru serta kepala sekolah sebagai manajer.

Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan pembelajaran, kemudian manajemen kegiatan kerja guru adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang ada di sekolah

atau lembaga pendidikan termasuk kepuasan dari masing-masing individu dan kelompok kerja guru serta kepala sekolah sebagai manajer, jadi kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya.

Hal tersebut diperkuat oleh Greene bahwa reward sebagai dasar hasil mengajar yang secara berurutan mempengaruhi hasil mengajar selanjutnya, tetapi untuk meningkatkan hasil guru dalam mengajar diperlukan strategi. Strategi tersebut yang menjadi dasar langsung dari mengalirnyahasil guru dalam mengajar, jadi penampilan tingkat kepuasan guru yang akanmenjadi dasar penilaian hasil mengajar para guru yang melakukan pembelajaran. Kaitan strategi pemberian reward untuk guru dari kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru di organisasi sekolahnya.

Masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru misalnya kompensasi, karir yang dapat direfleksikan bagaimana guru dalam melaksanakan peraturan organisasi sekolah dan bagaimana melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan bersemangat sesuai dengan profesinya sebagai guru. Dengan kompesasi yang cukup diharapkan guru menjadi puas dalam bekerja, dengan promosi karir guru memperoleh harapan yang dapat memberikan semangat dalam bekerja. Kedisiplinan juga menjadi salah satu tolok ukur bagaimana kepuasan guru dapat dicapai.

#### **Implementasi konsep kepuasan kerja guru**

Teori harapan atau *expectacy* dikemukakan oleh Vroom hasil dari pengembangan teori kerja Maslow dan Herzberg, menekankan motivasi dan bagaimana cara memilih. Pemilihan perilaku individu guru tersebut yang sesuai dengan motivasi mengajarnya agar mencapai tujuan dan hasil pendidikan yang diinginkan.

Implementasi Teori Dua Faktor dalam kepuasan kerja guru, itu tentang motivasi dua faktor kepuasan kerja yang selalu dihubungkan antara isi jenis mengajarnya (*learn content*) dan hubungan dengan mengajarnya (*learn context*).

Menurut Herzberg faktor kepuasan berupa motivator yang terdiri dari:

- (1) Keberhasilan dari mengajar
- (2) Penghargaan dari hasil mengajar
- (3) Proses mengajarnya
- (4) Rasa tanggung jawab dan faktor peningkatannya

Sedangkan untuk faktor ketidakpuasan karena berkenaan dengan :

- (1) Kebijaksanaan organisasi sekolah
- (2) Hasil mengajar
- (3) Kondisi mengajar
- (4) Hubungan kepala sekolah dengan guru
- (5) Hubungan antara teman sesama guru

#### **Kewirausahaan**

Wirausaha adalah usaha sendiri, maksudnya seseorang yang dapat melakukan usaha tanpa tergantung pada orang lain. Orang seperti ini adalah orang-orang yang dapat menciptakan peluang kerja. Orang-orang yang melakukan wirausaha mereka memiliki jiwa pejuang. Wirausaha adalah orang-orang mandiri yang aktif, dinamis dan kreatif.

Berwirausaha adalah suatu gaya hidup dan memiliki prinsip-prinsip tertentu yang akan dapat mempengaruhi strategi karier selanjutnya, orang yang berwirausaha harus bersifat fleksibel dan imajinatif, mampu merencanakan, mengambil resiko, berani mengambil keputusan-keputusan dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

Ciri-ciri orang yang memiliki jiwa wirausaha menurut Buchari Alma adalah:

- 1) Percaya diri (keteguhan), ketidak tergantungan, optimisme.
- 2) Berorientasi tugas dan hasil (kebutuhan, prestasi, berorientasi laba, tekad)
- 3) Pengambil resiko (mampu mengambil resiko, suka tantangan)
- 4) Kepemimpinan (mampu memimpin, dapat bergaul dengan orang lain)
- 5) Keorisinilan: inovatif (pembaharu), kreatif, fleksibel, banyak sumber, serba bisa
- 6) Berorientasi ke masa depan.

Jika kita terjun langsung dalam memperbaiki dunia pendidikan dan profesional pengajaran, serta mau meningkatkan sumber daya guru, dengan diiringi kerja keras terus menerus maka dampak yang nyata di dalam dunia pendidikan di negara ini dalam pengajaran akan bertambah baik dari waktu ke waktu. Tentunya akan terjadi perubahan, dan perubahan akan menjadi fokus utama, jika kita rajin untuk melakukan "hal yang terbaik" dan juga berpotensi. Untuk suatu keberhasilan kita harus berani bertaruh dan bekerja keras agar biaya pendidikan menjadi lebih rendah.

Seorang tenaga pendidik harus bisa meluangkan waktu dengan berbagai macam usaha untuk menghasilkan tingkat terbaik dalam pembelajaran di dalam kelas, tetapi memiliki batasan dan kemungkinan yang tidak pasti. Pentingnya pendidikan yang memiliki kepemimpinan yang terfokus dengan biaya yang tidak mahal tetapi memiliki potensi dan juga produktivitas. Pentingnya memiliki hubungan yang baik antara siswa dengan sekolah, karena ini dapat mendemonstrasikan/menunjukkan adanya hubungan korelasi antara kosep kemandirian guru dan siswanya. Mungkin juga kita dapat meningkatkan *performance* siswa dengan cara memfokuskan pada peningkatan dalam konsep guru yang mandiri, secara individu dan kolektif.

Dalam program-program pembelajarannya guru harus memiliki hubungan yang efektif dengan lembaga lain di lingkungan sekolah, gunanya untuk memperlancar pelaksanaan/aplikasi program-program tersebut dalam praktik pembelajaran, sehingga dalam praktik pembelajaran

siswa akan memiliki performance yang lebih baik lagi, dan unggul di bandingkan dengan sekolah lainnya.

### Potensi Diri

Kata potensi berasal dari bahasa Inggris *potent* yang berarti keras, kuat dengan kata lain kekuatan, kemampuan, daya baik yang belum maupun yang sudah terwujud tetapi belum optimal. Sementara dalam kamus bahasa Indonesia potensi diri adalah kemampuan-kemampuan dan kualitas-kualitas yang dimiliki oleh seseorang namun belum dipergunakan secara maksimal.

Potensi diri dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kemampuan dasar seperti tingkat inteligensi, kemampuan abstraksi, logika dan daya tangkap.
2. Sikap kerja seperti ketekunan, ketelitian, tempo kerja dan daya tahan terhadap tekanan.
3. Kepribadian yaitu pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan, serta kebiasaan seseorang baik yang jasmaniah, rohaniah, emosional, maupun sosial yang ditata dalam cara khas dibawah beragam pengaruh dari luar.

### Macam-macam potensi diri:

Ada beberapa macam potensi, diantaranya :

1. Potensi fisik (*Psychomotoric*) merupakan organ fisik manusia yang dapat digunakan dan diberdayakan untuk berbagai kepentingan dalam pemenuhan kebutuhan hidup, potensi fisik berfungsi sesuai dengan jenisnya. Misalnya mata untuk melihat, kaki untuk berjalan, telinga untuk mendengar dan sebagainya.
2. Potensi mental intelektual (*Intellectual Quotient*) merupakan potensi kecerdasan yang ada pada otak manusia (terutama otak kiri) yang berfungsi menganalisis, menghitung, merencanakan sesuatu, dan sebagainya.
3. Potensi sosial emosional (*Emotional Quotient*) merupakan potensi kecerdasan yang ada pada otak manusia (terutama sebelah kanan) yang berfungsi mengendalikan amarah, bertanggung jawab, motivasi, kesadaran diri dan sebagainya.
4. Potensi mental spiritual (*Spiritual Quotient*) merupakan potensi dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar karena dengan SQ manusia dapat muncul sebagai makhluk yang utuh secara intelektual, emosional dan spiritual.
5. Potensi ketahanan mental (*Adversity Quotient*) merupakan potensi kecerdasan dalam diri kita yang berhubungan dengan keuletan, ketangguhan dan daya juang yang tinggi. AQ adalah salah satu faktor spesifik sukses (prestasi) dengan AQ berarti seseorang telah mampu mengubah rintangan menjadi peluang.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kewirausahaan guru dan potensi diri terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar se gugus, sedangkan tujuan yang lebih khusus lagi dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kewirausahaan guru terhadap kepuasan kerja Sekolah Dasar se gugus

Kecamatan Cimanggis kota Depok.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh potensi diri guru terhadap kepuasan kerja guru sekolah Dasar se gugus Kecamatan Cimanggis kota Depok.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Kewirausahaan terhadap Potensi diri guru sekolah Dasar se gugus Kecamatan Cimanggis kota Depok.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar se gugus Kecamatan Cimanggis Kota Depok dengan subyek penelitiannya adalah para guru di 3 Sekolah Dasar.

Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah selama kurang lebih 3 bulan, mulai dilakukan pada bulan Juni sedangkan pengumpulan data dilakukan pada minggu kedua bulan Juni 2013.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode lapangan melalui observasi dengan menggunakan pendekatan analisis Jalur. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Maka Pengolahan data digunakan statistik, yang berperan untuk menyusun model teoretik, perumusan hipotesis, pengembangan alat pengambilan data, penyusunan rancangan penelitian, analisis data dan pengolahan data.

Menurut Siswojo populasi adalah sejumlah kasus yang memenuhi seperangkat kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar se gugus kecamatan Cimanggis, Kota Depok dan popuiasi terjangkau 115 Sekolah Dasar yang dipilih 40 responden secara random.

Teknik pengambilan sampling didasarkan atas probabilitas, sehingga dapat merinci setiap elemen dari popuiasi kemungkinan yang dapat masuk ke dalam sampel, dan yang penting adalah setiap elemen yang akan dimasukan ke dalam sampel harus ada probabilitas atau kemungkinan tertentu. Dalam penelitian ini sampel diambil secara acak (*random sample*), yang maksudnya setiap unsur tingkatan sampel memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari ketiga variabel penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh penulis dengan melalui beberapa tahapan. Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang baik dan representatif (terhadap variable-variabel penelitian. Variabel eksogen maupun variabel endogen.

Beberapa tahapan yang dimaksud di atas, Pertama, pengkajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti sehingga dapat ditentukan konstruk dari variabel tersebut. Kedua, penentuan indikator dan masing-masing variabel. Ketiga menyusun kisi-kisi instrument. Keempat, penyusun butir-butir pernyataan, kemudian dilanjutkan dengan penetapan skala pengukurannya. Kelima, pelaksanaan uji coba instrumen sehingga diadakan uji validitas dan perhitungan reliabilitas dari masing-masing butir pernyataan. Selanjutnya diuraikan satu persatu mengenai vareabel penelitian yang dimulai dari variabel

endogen impai dengan dengan variabel eksogen.

**Pengujian Persyaratan Analisis**

Uji normalitas data dilakukan terhadap galat taksiran regresi  $\bar{X}_3$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  dan galat taksiran regresi  $\bar{X}_2$  atas  $X_1$  dengan menggunakan statistik inferensial, yaitu uji Lilliefors. Rincian setiap hasil pengujian normalitas data penelitian adalah seperti berikut.

Dari uji galat taksiran normalitas data  $\bar{X}_3$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  dan  $\bar{X}_2$  atas  $X_1$  menunjukkan semua data berdistribusi normal. Rangkuman hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data

No	Galat Taksiran Regresi	$L_{hitung}$	$L_{tabel 0,05 (40)}$	Kesimpulan	Keterangan
1.	$\bar{X}_3$ atas $X_1$	0,0974	0,1401	Terima $H_0$	Distribusi normal
2.	$\bar{X}_3$ atas $X_2$	0,0843	0,1401	Terima $H_0$	Distribusi normal
3.	$\bar{X}_2$ atas $X_1$	0,0609	0,1401	Terima $H_0$	Distribusi normal

Keterangan:

$(L_{hitung} < L_{tabel 0,05 (40)})$ : Data berdistribusi normal

Uji homogenitas data dilakukan terhadap varians  $X_3$  atas pengelompokan  $X_1$  dan  $X_2$  dan  $X_2$  atas  $X_1$ , dengan uji Barlett. Rincian setiap hasil pengujian homogenitas data penelitian adalah sebagai berikut.

Dari hasil uji homogenitas dengan menghitung varians-variens  $X_3$  atas pengelompokan  $X_1$ , dan  $X_2$ , dan  $X_2$  atas  $X_1$  dapat disimpulkan bahwa kelompok data berasal dari populasi yang homogen. Rangkuman pengujian homogenitas seperti yang tampak pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Data

No	Varians	$X^2_{hitung}$	$d_k$	$X^2_{tabel}$	Kesimpulan	Keterangan
1.	$\bar{X}_3$ atas $X_1$	18,763	k-1	27,587	Terima $H_0$	Homogen
2.	$\bar{X}_3$ atas $X_2$	10,831	k-1	32,671	Terima $H_0$	Homogen
3.	$\bar{X}_2$ atas $X_1$	23,286	k-1	27,587	Terima $H_0$	Homogen

Keterangan:

$(X^2_{hitung} < X^2_{tabel})$ : Data dari populasi yang homogen

Dari hasil uji normalitas dan uji homogenitas di atas, telah teruji data berdistribusi normal dan berasal dari populasi yang homogen. Dengan demikian, pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan rumus regresi dan korelasi. Hipotesis pertama, kedua dan ketiga

dianalisis dengan rumus regresi dan korelasi sederhana. Setelah itu langkah selanjutnya menganalisis korelasinya dengan menggunakan *Path Analysis* (analisis jalur). Rincian hasil pengujian setiap hipotesis adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh antara Kewirausahaan Guru ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja Guru ( $X_3$ )

Rumusan hipotesis penelitian yang pertama adalah terdapat pengaruh positif antara kewirausahaan guru ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Artinya, apabila kewirausahaan guru tinggi, kepuasan kerja guru ( $X_3$ ) juga tinggi.

Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa pengaruh antara kewirausahaan guru ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_3$ ) digambarkan dengan persamaan  $X = 91,957 + 0,462X_1$ .

**Tabel 4.3**

Rangkuman Hasil Perhitungan Signifikansi Koefisien Korelasi antara Kewirausahaan guru ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja guru ( $X_3$ )

Korelasi antara	i	Koefisien korelasi	Koef. Determinasi	$t_g$
$X_1$ dan $X_3$	$X_3$	0,575	0,3306	,* ,4

Keterangan:

\*\* : Korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 4,330 > t_{tabel} = 2,00$ )

Dari hasil analisis uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,330 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,04. Artinya, pengaruh antara variabel kewirausahaan guru dan kepuasan kerja guru disimpulkan signifikan karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4,330 > 2,04$ . Koefisien determinasi sebesar 0,3306 menerangkan bahwa 33,06% variansi variabel kepuasan kerja guru dijelaskan/ditentukan oleh variabel kewirausahaan guru.

2. Pengaruh antara Potensi diri ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja guru ( $X_3$ ) Rumusan hipotesis penelitian yang kedua adalah terdapat pengaruh positif antara potensi diri ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_3$ ). Artinya, apabila potensi diri tinggi, kepuasan kerja guru juga tinggi.

Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa pengaruh antara potensi diri ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_3$ ) digambarkan dengan persamaan  $X = 86,166 + 0,488X_2$ . Persamaan regresi linear ini dapat dilihat pada Gambar 4.4.

**Tabel 4.4**

Rangkuman Hasil Perhitungan Signifikansi Koefisien Korelasi antara Potensi diri ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja guru ( $X_3$ )

Korelasi antara	Notasi	Koefisien korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
					$\alpha = 0,05$
$X_2$ dan $X_3$	$r_{X_2X_3}$	0,643	0,4134	5,171**	2,04

Keterangan:

\*\* : Korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 5,171 > t_{tabel} = 2,04$ )

Dari hasil analisis uji t, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,171 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,04. Artinya, pengaruh antara variabel potensi diri dan kepuasan kerja guru disimpulkan signifikan karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,171 > 2,04$ . Koefisien determinasi sebesar 0,4134 menerangkan bahwa 41,34% variansi variabel kepuasan kerja guru dijelaskan/ditentukan oleh variabel potensi diri.

**Pengaruh antara Kewirausahaan guru ( $X_1$ ) dengan Potensi diri ( $X_2$ )**

Hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh positif antara kewirausahaan guru ( $X_1$ ) dengan potensi diri ( $X_2$ ). Untuk rumus persamaan  $X = 47,680 + 0,714X_1$ , Untuk mengetahui model persamaan regresi di atas signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi dengan analisis varians (uji F).

**Tabel 4.5**

Rangkuman Hasil Perhitungan Signifikansi Koefisien Korelasi antara Potensi diri ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja guru ( $X_3$ )

Korelasi antara	Notasi	Koefisien korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
					$\alpha = 0,05$
$X_1$ dan $X_2$	$r_{X_1X_2}$	0,674	0,4543	5,618**	2,04

Keterangan:

\*\* : Korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 5,171 > t_{tabel} = 2,04$ )

Dari hasil analisis uji t, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,618 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,04. Artinya, pengaruh antara variabel kewirausahaan guru dan potensi diri disimpulkan signifikan karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,618 > 2,04$ . Koefisien determinasi sebesar 0,4543 menerangkan bahwa 45,43% variansi variabel potensi diri dijelaskan/ditentukan oleh variabel kewirausahaan guru.

Berdasarkan hasil korelasi antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  tersebut di atas didapat  $r_{X_1X_3} = 0,575$ ,  $r_{X_2X_3} = 0,643$  dan  $r_{X_1X_2} = 0,674$ , langkah selanjutnya mencari analisis jalur (*path analysis*) didapat  $p_{21} = 0,67$ ,  $p_{31} = 0,27$  dan  $p_{32} = 0,45$  di atas 0,05 yang berarti *path analysis*nya signifikan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, hasil kesimpulan adalah :

1. Terdapat pengaruh langsung kewirausahaan guru terhadap kepuasan kerja pada guru Sekolah Dasar se-Gugus di Kecamatan Cimanggis Depok, dengan koefisien korelasi sebesar 0,575 yang berarti tingkat pengaruh kewirausahaan guru terhadap kepuasan kerja guru relatif tinggi. Besarnya kontribusi kewirausahaan guru terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,3306, yang berarti kewirausahaan guru memberikan kontribusi relatif sebesar 33,06% terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian, kewirausahaan guru secara nyata memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar se gugus Kecamatan Cimanggis Depok.
2. Terdapat pengaruh langsung potensi diri terhadap kepuasan kerja pada guru Sekolah Dasar se-Gugus Kecamatan Cimanggis Depok, dengan koefisien korelasi sebesar 0,643 yang berarti tingkat pengaruh cukup signifikan. Potensi diri diperlukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru. Upaya meningkatkan potensi diri dimulai dari dalam diri guru itu sendiri, sebab potensi adalah kekuatan yang tersembunyi sebagai cikal bakal energi yang menonjol yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengaktualisasikan dirinya untuk mencapai keinginan, potensi dapat tercermin dari personaliti, sikap dan perilaku guru itu sendiri didalam mengadaptasikan diri dalam lingkungannya.
3. Terdapat pengaruh Kewirausahaan terhadap potensi guru cukup signifikan dengan korelasi 0,674. Kewirausahaan guru diperlukan dalam upaya meningkatkan potensi diri guru. Upaya untuk meningkatkan potensi diri dapat dimulai dengan mencoba berwirausaha. Guru yang mempunyai potensi diri akan menyukai tantangan dan mau menyumbangkan pikiran dan tenaganya baik untuk organisasi sekolah tempat dia bekerja dan juga untuk usahanya.

Kewirausahaan guru diperlukan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar se-Gugus Kecamatan Cimanggis Depok. Hal ini karena wirausaha dapat membuat guru menjadi lebih percaya diri, berorientasi tugas dan hasil, pengambil resiko, berjiwa kepemimpinan serta membuat guru berorientasi ke masa depan. Sehingga ke depannya nanti dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran-saran: Kepuasan kerja guru dapat berpengaruh terhadap peningkatan potensi diri guru. Guru yang kepuasan kerjanya tinggi akan berusaha untuk bekerja

sebaik-baiknya, kewirausahaan guru harus segera dapat diterapkan oleh guru guna melatih potensi yang ada dalam dirinya sehingga nantinya dapat hasil yang memuaskan dalam bekerja.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Alma, Buchari.2004. *Kewirausahaan*. Jakarta: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Manajemen Pengajaran secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hick, H.G., dan Gullet, C.R. 1981. *Management*. New York: McGraw-Hill International Book Company.
- Indra Djati Sidhi, 2000, "Pendidikan dan Peran Guru dalam era Globalisasi", *Komunika*, hal.25.
- Ivancevich, J. M., Donnely, J. P. dan Gibson, J. K. 1983. *Managing for Performance Plan*. Texas: Texas Business Publications Inc.
- Thoah, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Tilaar, H.A.R. 1999. *Beberapa agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan Halida dan Dewi Sartika, Edisi Kelima. Jakarta: Aksara Pratama.
- Santoso, Soeroso. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Siswoyo. 1989. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Tinggi Depdikbud.
- Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas, G. Bruce. 2001. *Introduction of Behavioral Process*. Sydney University Press.
- Veithzal, Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Murai Kencana.
- Warga, Richard G. 1993. *Personal Awareness, a Psychology of Adjustment*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Yanello, Patrick David. 2005. *Personality Reality!*, Jakarta: PT Buanna Ilmu Populer.